Ontario

The Pay Equity Office

Annual Report
2010-2011

ISSN # 1929-3712 (Print)
ISSN # 1929-3720 (Online)

Ce document est disponsible en français

Table of Contents

Commissioner's Message 3
Our Legal Mandate 5
Pay Equity Commission 6
Vision Of The Pay Equity Office 6
Mission Of The Pay Equity Office 6
The Pay Equity Office 6
Financial Report - 2010-2011 7
Organizational Chart - 2010-2011 8
The Pay Equity Office 9
Pay Equity Programs 11
Key Achievements 13
Core Business Report – 2010-2011 15
Core Activity Report - 2010-2011 17
Breakdown Of Cases In Progress 18
Educational Activities 19

Commissioner's Message

It is always with pleasure that I take the opportunity at year end, to publicly thank all of our staff for their hard work and dedication in meeting the mandate of the Pay Equity Office (PEO) and the goals that have been set for them.

This has been a year of significant change at the PEO brought about by the retirement and secondment of several long-serving staff in key positions throughout the organization. We have been fortunate to welcome to our executive team, Stephanie McCleave as our new Director and Janie MacKay in the newly created position of Manager of Administration.

In September of 2010, we put into effect internal structural changes to the organization of the office, launched our Wage Gap program and made modifications to our operational policies impacting both Review and Education Services. Our Review Services Unit has been restructured to introduce a new position of Initial Review Officer (IRO) as part of our succession planning and to effect a sound transfer of knowledge from senior staff, most of whom have been with the Office for over 20 years.

Our Education Unit has been significantly impacted with the retirement of one of our Education Officers and the move of our second Education Officer to Review Services. The Education Unit is now operating with one bilingual Education Officer. While we continue to review our services and the way the programs are delivered, these departures have necessitated a prompt and comprehensive strategy to rebuild the unit and pursue cost effective ways to better utilize scarce resources while continuing to meet the needs of our stakeholders. As of March 31, 2011, the Unit was poised to launch a series of regularly scheduled interactive webinars that have been tested in-house using revamped educational material to accommodate this method of delivery. In addition, partnerships have been established with the Ministry of Revenue, the Ministry of Economic Development and Trade and Industry Canada to disseminate pay equity information to businesses through their regular business sessions commencing in April of 2011.

To support our staff, we have also upgraded our case management system to facilitate enhanced reporting, integrate new performance measures and provide a more user-friendly system. This, along with providing new technology for field staff and an extensive 3-week training regime for all staff, has positioned the Office well for the year ahead.

Key accomplishments for the 2010-2011 fiscal year are:

a) An extensive review to test the relevance of our program performance measures has been undertaken. Staff input was obtained throughout the

year; all PEO activities are being analysed to align with the new performance outcomes.

b) The website has been redesigned and launched to make it more user friendly and compatible with accessibility standards and a public complaints process has been instituted.

c) In January of 2011, PEO launched the Wage Gap Program. The program is intended to solicit information about current compensation levels for the non-unionized employees of private sector organizations across Ontario to determine if gender wage gaps persist in workplaces. The program is being piloted with employers having 500+ employees and will be extended to include all Ontario workplaces. The results of this information gathering exercise will both gain insight into the program's success at raising awareness of equity in compensation and provide a more reliable source of information upon which to strategically base our future education and enforcement efforts.

d) PEO continues with its monitoring of the retail and hotel/motel sectors which was to have been completed this past year. As a result of the high staff turnover, it is now projected for completion in 2012. We continue to deal with complaints of non-compliance that are brought to our attention primarily by employees and unions.

e) In 2010-2011, we also completed our survey of those broader public sector organizations that utilized the proxy provisions of the *Pay Equity Act* to achieve pay equity. Surveys were sent to 3,700 organizations that had been issued a proxy order by our office. A report of our findings was circulated to the ministries responsible for funding of these organizations.

Respectfully submitted

Emanuela Heyninck
May 2011

Our Legal Mandate

The Pay Equity Commission was established by section 27 of the *Pay Equity Act*, 1987, S.O. 1987.c.34 and is continued by subsection 27(1) of the *Pay Equity Act*, R.S.O, 1990, c.P.7 as amended (the *Act*). The Commission consists of two separate and independent parts: the Pay Equity Hearings Tribunal (the Tribunal), and the Pay Equity Office (the PEO).

The Tribunal is the formal adjudicative arm of the Commission and the Pay Equity Office is responsible for the enforcement of the *Act*.

The Minister of Labour is accountable to the government for the PEO and is responsible for representing the PEO in Cabinet and its Committees, in the Legislative Assembly and before Committees of the Legislature. The Minister is accountable to the Legislature for the PEO's fulfillment of its mandate and compliance with government administrative policies. The Minister is also responsible for the review and approval of the PEO's Business Plan and Annual Report, and for submitting them to Management Board of Cabinet.

The head of the PEO, the Commissioner, is the Chief Administrative Officer (the CAO) appointed by the Lieutenant Governor in Council on the advice of the Premier. The CAO is accountable to the Minister for ensuring that the PEO carries out the responsibilities assigned to it under the *Act*.

Pay Equity Act - Purpose

The purpose of the *Pay Equity Act (*the *Act)* is to redress systemic gender discrimination in compensation for work traditionally done by women.

The *Act* requires employers and bargaining agents where applicable, to identify systemic discrimination by comparing female job classes to male job classes in terms of the value of the work and the pay received. Where a female job class is paid less than a direct male comparator, or an indirect group of male jobs, the employer is required to adjust the rate of the female job class so that it is at least equal to the male comparator, or similar to the pattern of pay for male jobs.

The most recent Statistics Canada report reveals that the 2006 gender wage gap in Ontario for full-time, full-year employment is 28%. Studies show that as much as a quarter or a third of this gap in salaries between men and women can be attributed to discrimination in the workplace.

Pay Equity Commission

Vision of the Pay Equity Office

Safe, fair, healthy, productive, and high performing workplaces, free of systemic discrimination in the value and compensation of work performed primarily by women, that result in widespread social and economic benefits for all.

Mission of the Pay Equity Office

To contribute to the social justice and economic prosperity of Ontario by advancing fair compensation practices for work performed primarily by women, which foster more productive relationships in the workplace and in the broader community.

The Pay Equity Office

The Pay Equity Office (the PEO) is responsible for enforcing the *Act* through the investigation, resolution of complaints through alternative dispute resolution and, if necessary, the issuing of orders for compliance. The PEO also provides the following programs and services to support its mandate:

- Conducts educational programs and provides information to the public and to the workplace parties;
- Initiates monitoring of compliance of employers with the provisions of the *Act*;
- Refers orders made by Review Officers to the Pay Equity Hearings Tribunal (the Tribunal) for enforcement, when required;
- Produces reports and makes recommendations to the Minister, if required.

The Pay Equity Hearings Tribunal

The Pay Equity Hearings Tribunal is the adjudicative arm of the Commission. It has the exclusive authority under the *Act* to determine all questions of law or facts that arise. The actions and decisions of the Hearings Tribunal are "final and conclusive for all purposes" and create jurisprudence that informs the administration of the *Act* by the PEO.

How Pay Equity is Achieved

There are three methods to achieve pay equity under the *Act*. The job-to-job and proportional value comparison methods are used in all organizations where there are female and male jobs of comparable value. Public sector organizations in existence as of 1993 that are unable to achieve pay equity through job-to-job or proportional value methods because there are too few or no male jobs are required to use the proxy method of comparison.

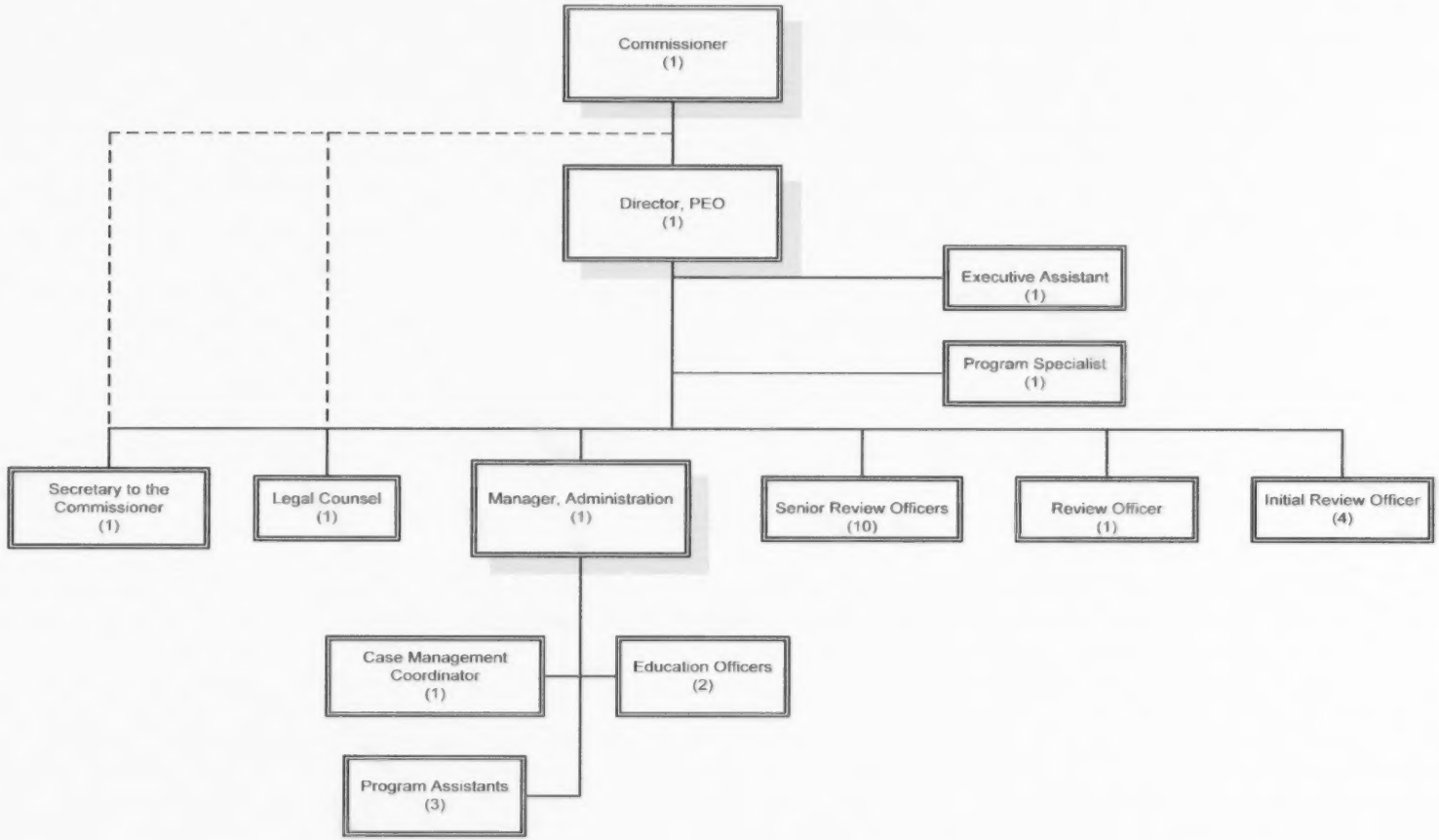
The proxy method of comparison, repealed in 1996, was restored by court order in 1997; however, the proxy provisions have, to date, not been formally reinserted into the legislation.

Financial Report 2010-2011

2010-2011 Annual Financial Report - All figures in $000.00 thousand.

Expenditures Category	Final Budget	Actual Expenditures	Variance	Explanation of Variance
Salary & Wages	2,334.6	2,283.4	51.2	Surplus due to in-year staff departures and delays in hiring
Benefits	256.3	255.2	1.1	
Operating Expenses				
Transportation and Communication	90.4	77.2	13.2	Internal policies intended to reduce travel expenses generated savings of 20%.
Services (including lease)	404.7	363.6	41.1	Projected expenditures before year-end did not materialize and last minute credit adjustment received from ORC for year-end lease cost.
Supplies and Equipment	27.0	21.5	5.5	
Total	3,113.0	3,000.9	112.1	
Recoveries	*Nil*	*Nil*	*Nil*	
Revenues Generated from:	*Nil*			

Organizational Chart 2010-2011



The Pay Equity Office

Organizational Structure

The PEO completed an internal realignment of its organizational structure in 2010-2011 to facilitate internal succession planning and to reposition its resources to support the launch of a Wage Gap Program. On January 4, 2011, four Initial Review Officers joined the PEO, followed by a new Manager of Administration in February.

Commissioner's Office

The Commissioner's Office is comprised of the Commissioner, Legal Counsel and Secretary.

The Commissioner is appointed by Order-in-Council by the Legislature to act as the head of the Pay Equity Office and the Chief Administrative Officer of the Pay Equity Commission, as required by the *Pay Equity Act*. Reporting to the Minister of Labour, the Commissioner is responsible for setting the strategic direction of the Pay Equity Office and ensuring that the Office operates within its legislative mandate. The Commissioner liaises with the Ministry of Labour, its Labour Agency Council and the adjudicative justice community, through participation with the Circle of Chairs and the Society of Adjudicators and Regulators. The Commissioner liaises with the stakeholder community, represents the Commission on panels and at other public gatherings, and handles media relations.

Legal Counsel provides ongoing legal advice to the PEO on pay equity and related matters, and represents the PEO before the Tribunal and other adjudicative bodies. Legal Counsel speaks to groups about pay equity issues, serves as the freedom of information coordinator for the PEO, and provides legal advice on operational policy development.

Director's Office

The Director's Office is comprised of the Director, Review Services Unit, Manager of Administration, a Program Specialist, and an Executive Assistant.

The Director provides leadership in implementing the PEO Business Plan and oversees the day-to-day program delivery and, through the Manager of Administration, the effective administration of the Office, Education and Case Management Units. The Director is responsible for ensuring organizational capacity to deliver on the program commitments and effecting an appropriate balance among outreach, education and review activities in order to make the best use of resources in fulfilling the PEO mandate.

The Manager of Administration is directly responsible for the daily operations of the Case Management Unit, the Education Services Unit and the administrative support to Review Services Unit, ensuring effective linkages and integration between the two key services.

The Program Specialist assists in policy and program development within the PEO by performing a diagnostic function. The Program Specialist also responds to policy questions that are directed to the PEO and maintains contact with other jurisdictions in Canada and abroad to exchange pay equity research and expertise.

The Executive Assistant supports the Director and links with the Manager, Administration with respect to overall financial and human resources controllership oversight.

Overview of Programs and Activities

The PEO through its Review Services determines the validity of complaints and resolves them by investigating, attempting to settle and may order employers to comply with the *Act*, if necessary. Review Services also assists in cases where the PEO determines there is non-compliance with the *Pay Equity Act* and where there would be a significant benefit to female job classes within the organization to enforce the legislation.

Commencing January 7, 2011, Review Services launched a program to assess the status of the current wage gap in individual Ontario businesses. Upon completion of the data collection, a report will be compiled and provided to the Minister of Labour on Ontario workplaces with respect to wage gaps.

Our Education Services Unit is responsible for providing information and increasing awareness of pay equity process and best practices to businesses through contemporary, affordable and accessible methods

Pay Equity Programs

Review Services

Reporting to the Director, Review Officers investigate complaints alleging contraventions of the *Act* and assist the workplace parties in attempting to settle the issues which can arise during the implementation and achievement of pay equity. This approach is consistent with the intent of the *Act* that the pay equity process be "self-managed" by employers, in consultation with unions where the workplace is unionized.

In those cases where Review Officers are unable to effect a settlement between the workplace parties, Review Officers will issue Orders. Any party affected by an Order may request a hearing before the Tribunal. In those cases, the Pay Equity Office is not usually a party to the proceedings. Review Officers may also refer an Order to the Tribunal for enforcement where a party fails to comply with the provisions of the Order within the prescribed timeframes.

In addition to responding to applications received from workplace parties, the Review Services Unit is actively engaged in proactive monitoring of workplaces to both gauge the level of compliance with the *Act* and, where necessary, to enforce its provisions. The proactive monitoring program enables the Pay Equity Office to assist sectors where pay equity compliance is weak and is consistent with the Ministry of Labour's strategy of targeted enforcement to assist vulnerable workers.

The creation of the new Initial Review Officer (IRO) position was designed to support the PEO's new Wage Gap Program, to resolve less complex files and to facilitate succession planning. The IROs are the first point of contact for employers participating in the Wage Gap Program and analyze information collected from employers to assess the organization's gap between men's and women's wages for the purpose of assessing the status of gender wage gaps in Ontario. Initial Review Officers are the first point of contact for complaints of non-compliance, provide for a one window approach for complainants, conduct investigations and support Senior Review Officers in the resolution of files. Senior Review Officers provide leadership and expertise and handle the investigation of objections to pay equity plans, complaints of contraventions of the *Act*, settlement negotiations as well as monitor the preparation and implementation of pay equity processes, where warranted.

Case Management provides file administration and case processing services and is instrumental in supporting upgrades and modifications to the case management system to facilitate transparent, relevant public reporting.

Education and Communication

The Education Unit comprises two full-time Education Officers and one administrative staff. In May 2010, one long serving Education Officer retired and an agreement was struck with the Ministry of Labour to provide a suite of communications services. Forging partnerships with other organizations enables the PEO to maximize resources and help the Ontario tax dollar go farther.

The Education Unit provides forums for employers, bargaining agents, employees and interested parties on implementation and maintenance of pay equity. Using various mediums such as live sessions, teleconferencing and webinars, seminars on various aspects of pay equity, including job evaluation methods, are delivered throughout the province at no cost to the public.

The Education Unit is responsible for developing and maintaining the PEO's website and produces all educational and support materials created in the Pay Equity Office. These publications, which are available electronically and on CD, are aimed at encouraging workplace self-management of pay equity. Publications include pamphlets and fact sheets that provide employees with information about their rights under the legislation, and provide employers and unions with information about their compliance obligations.

Staff

There were 28.00 FTEs at the end of 2010-2011. The Commissioner is the only Order-in-Council appointee.

Key Achievements

2010-2011 Fiscal Year

Education

The Education Unit, made up of two Education Officers and one Administrative Assistant, is responsible for all education activity delivered by the PEO. In spite of this Unit operating with less than 50% of complement in 2010-2011 and seminar offerings were only made available for only 75% of the year, fifty four seminars and special presentations were delivered to a wide variety of audiences across Ontario. From January to April 2011 educational materials were updated and the Office prepared to launch its first Webinar on April 1, 2011 which would significantly reduce travel costs for PEO staff and participants and provide greater accessibility.

Participants receive hands-on instruction on all aspects of implementation and maintenance of pay equity. In addition, participants were provided with a CD containing all of PEO education publications and training on the use of the web-enabled tools provide for employers to develop a pay equity process for their specific organization.

Along with the delivery of free pay equity seminars, the Education Unit maintains and upgrades the PEO website, which was also overhauled and a new website, compliant with the *Accessibility for Ontarians with Disabilities Act* (*AODA*), was launched in the spring of 2011.

Partnerships have also been struck with several other organizations from various jurisdictions to share facilities and forums, including: Ministry of Revenue's Tax Information Forums, Ministry of Economic Development and Trade's Business Consultants and Service Ontario/Industry Canada's use of 57 municipal sites have enabled the Pay Equity Office to disseminate information and provide services that are accessible to Ontarians.

Outreach

The Commissioner continues to focus on reaching out to young women before they enter the workforce, to educate them on the wage gap and the role of pay equity in closing that gap. This year, the Commissioner addressed audiences at McMaster University, University of Toronto, York University, Ryerson University and Ryerson Student Union. The Commissioner continues to be a member of the Program Advisory Council at Conestoga College to ensure that pay equity and pay equity principles are taught in a variety of Human Resources programs.

The Commissioner, in partnership with the Business and Professional Women's Clubs of Ontario, redesigned a self-directed workshop aimed at assisting working women to recognize and deal with workplace discrimination. The workshop was unveiled at the Business and Professional Women's Club International Congress in 2010. The workshop is scheduled to be delivered again at other public forums across Ontario in 2011 and is available to the general public through the PEO website and the BPW website.

Review Services

The Review Services Unit of PEO underwent several staff departures during this fiscal period and as of March 31, 2011, the Review Services complement of 15 Senior Review Officers was reduced to 8, with 4 new Initial Review Officers in training.

The significant changes to staff complement have necessitated in a review of existing practices to determine how best to expedite file resolutions and to reach more Ontario women. Stringent file management has resulted in a 60% increase in the cases being resolved over the prior fiscal year.

There has been an overall increase in the number of complaint files, with 162 new complaint files being opened in 2010-2011

Despite the departure of senior staff, internal restructuring and the roll out of the new Wage Gap Program, the PEO is close to achieving its annual target of reaching out to 1,200 employers. As a result of the PEO's involvement whether in complaint or in monitoring activity, adjustments to women's compensation in female-dominated jobs continue to be made.

PEO continues to examine its processes to determine how to better streamline the management of files, make more effective use of the available resources, improve our case management system and improve on public reporting.

Service Delivery Achievements for Pay Equity Office

During this fiscal year, there have been several OPS wide initiatives undertaken by the PEO, aimed at addressing various aspects of service delivery. In 2010-2011, all staff of the PEO have now received training in:

- Code of Professionalism training
- Intercultural communications
- Diversity training
- enhanced Workplace Violence Prevention

Three staff members have undergone a year's worth of weekly refresher training in French language.

Core Business Report 2010-2011

The PEO is responsible for redressing systemic gender discrimination of predominately female job classes by closing wage gaps between comparable male and female job classes in Ontario establishments.

The program supports the OPS agenda of promoting inclusive and diverse workforces where employees and employers work cooperatively to achieve fair and harmonious relations, contributing to the overall success of Ontario's economy. The Pay Equity Office's performance measures have been adjusted to be able to report on our success in contributing to this goal.

Ideally, the Pay Equity Office envisages an Ontario where workplaces have compensation practices that are gender neutral; employers, unions and employees work collaboratively to address pay equity issues; and the general public is aware of their rights and responsibilities under the *Act*.

2010-2011 Performance Measures Report

	2008-2009		2009-2010		2010-2011		
Program	**Target**	**Achieved**	**Target**	**Achieved**	**Target**	**Achieved as of September 30, 2010**	**Year End Achievements**
Number of employers pro-actively monitored for compliance with *Pay Equity Act*	*1000*	1260	*1100*	1177	*1250*	*697*	697
45% of cases settled by agreement of parties (without a hearing)	*45.0%*	61.0%	*45.0%*	72.0%	*45.0%*	*60.0%*	67.0%

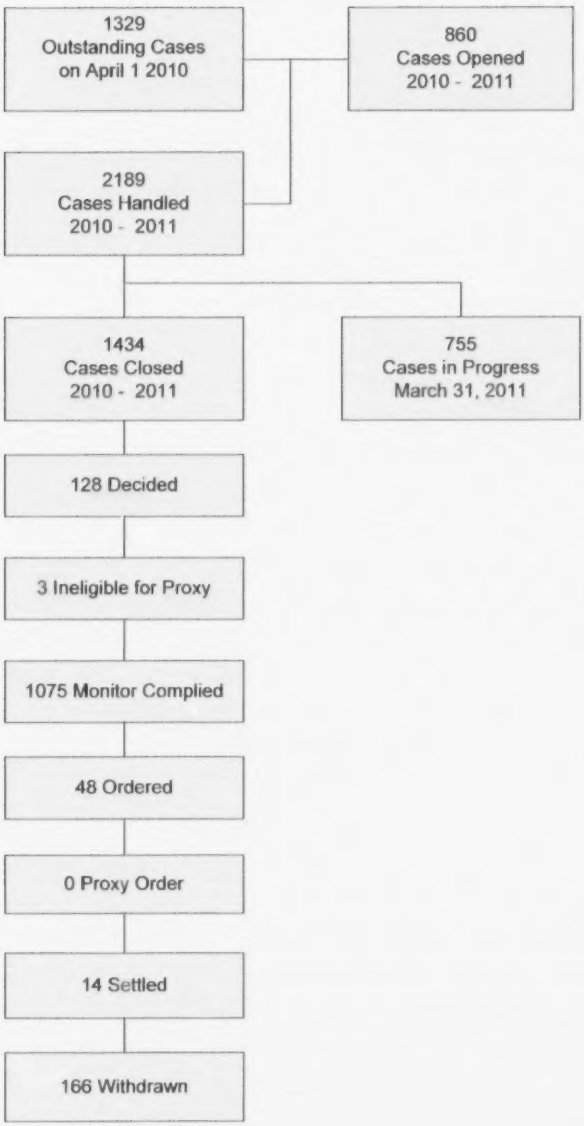
Performance Measures (new program performance measures developed in fall, 2010)

Program: Pay Equity	Measure	2010-11 Achieved
Employers, unions and employees work collaboratively to address emerging pay equity issues	Percentage of files where compliance achieved without Order	91.80%
Employers take corrective action to become pay equity compliant	Number of pay equity files resolved	1435
Program services are delivered in a timely, professional, knowledgeable and cost effective manner	Time spent to resolve files	90% of files <3 years
	% of formal educational activities conducted with other organizations	Not implemented until 2010/11
	% of cases where Review Officer decisions upheld by PEHT	90%

**Due to anticipated staff retirements and the introduction of the Wage Gap Program, it is anticipated that the number of file closures will be reduced for 2011-12*

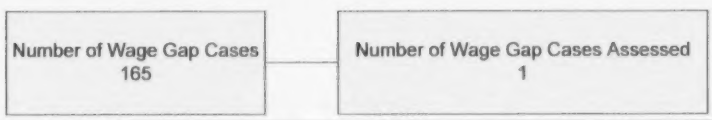
Core Activity Report 2010-2011

Complaints and Monitoring

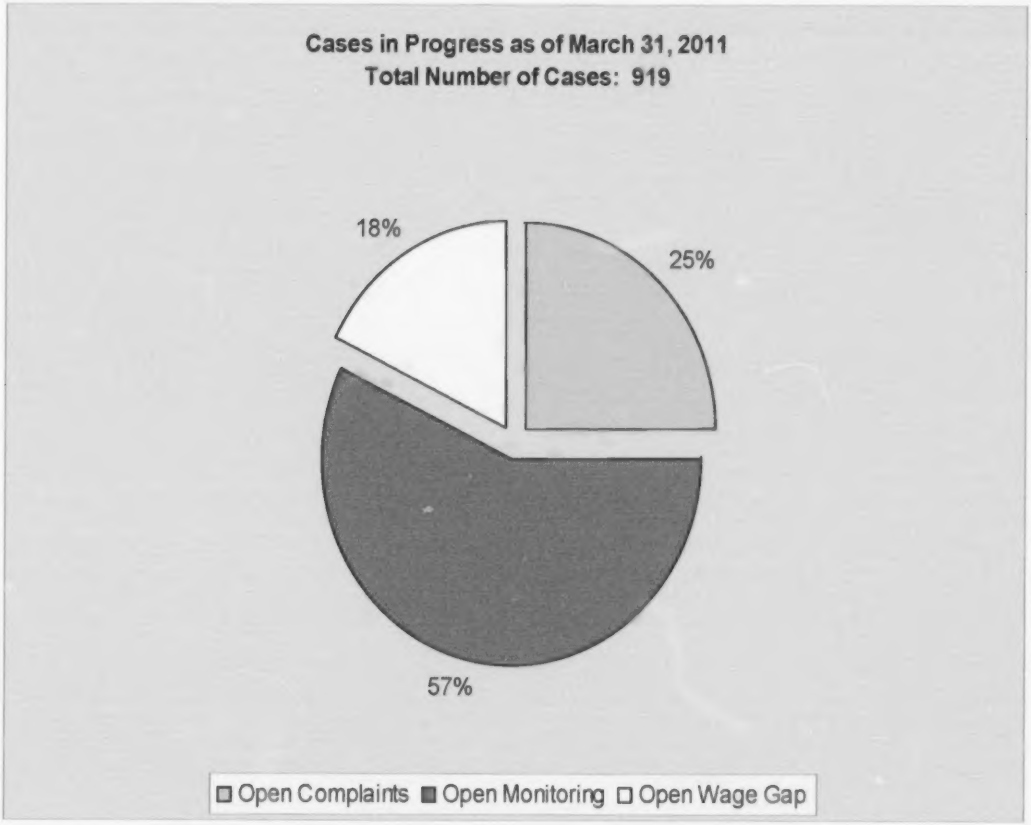


Wage Gap Program

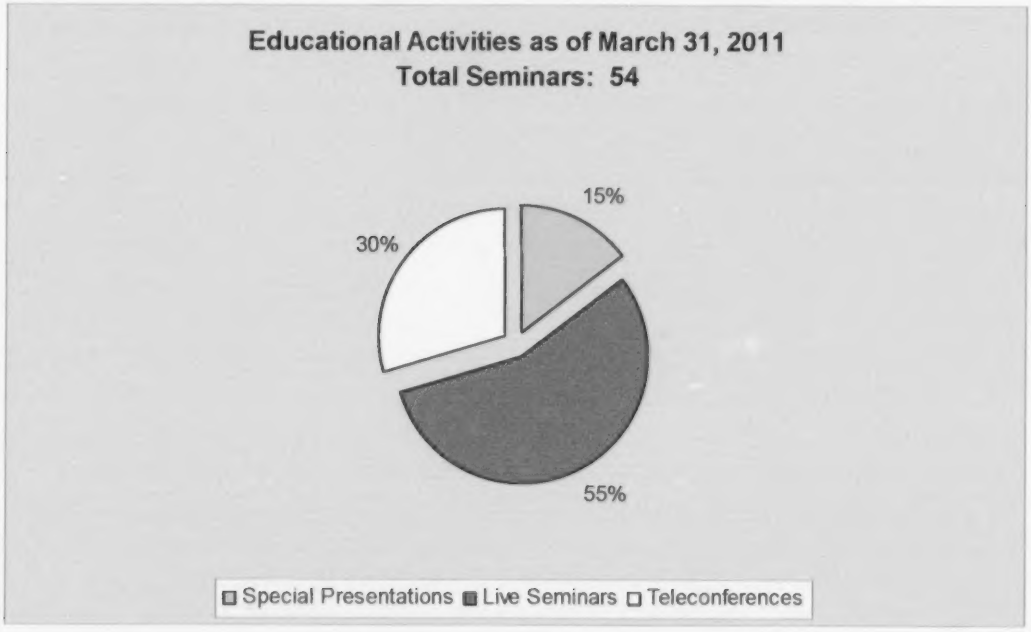
January 1 to March 31, 2011

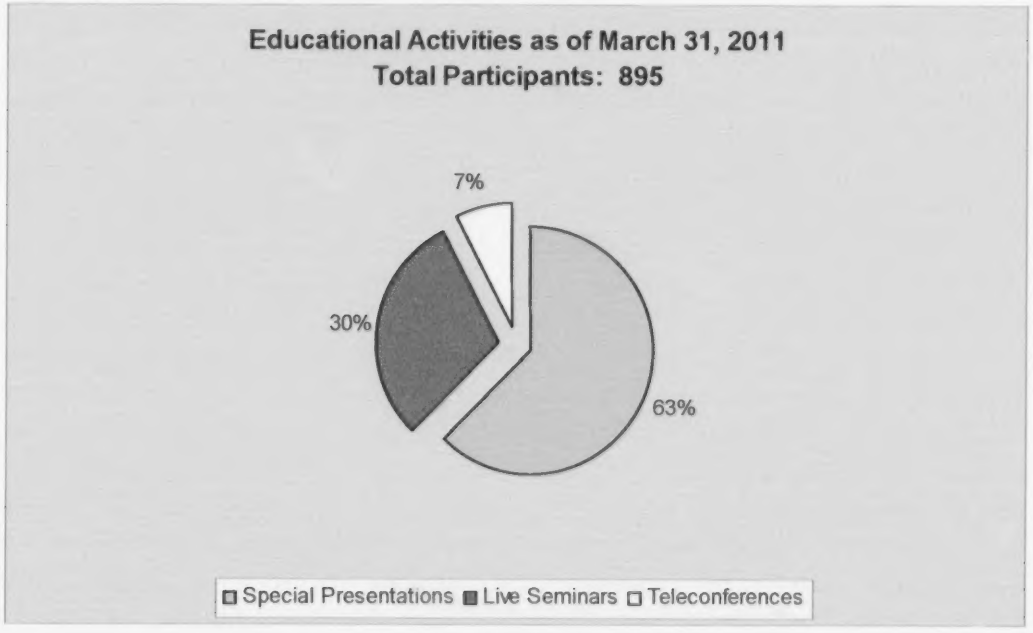


Breakdown of Cases in Progress



Educational Activities





Bureau de l'équité salariale

Rapport annuel 2010-2011

ISSN # 1929-3739 (Imprimé)
ISSN # 1929-3747 (En ligne)

This document is available in English

Table des matières

MESSAGE DE LA COMMISSAIRE 2
POUVOIRS CONFÉRÉS PAR LA LOI 4
COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE 5
VISION DU BUREAU DE L'ÉQUITÉ SALARIALE 5
MISSION DU BUREAU DE L'ÉQUITÉ SALARIALE 5
LE BUREAU DE L'ÉQUITÉ SALARIALE 5
RAPPORT FINANCIER – 2010-2011 7
ORGANIGRAMME DE 2010-2011 8
BUREAU DE L'ÉQUITÉ SALARIALE 9
PROGRAMMES D'ÉQUITÉ SALARIALE 11
Personnel 12
PRINCIPALES RÉALISATIONS 13
Information 13
Sensibilisation 13
Services de révision 14
RAPPORT SUR LES ACTIVITÉS DE BASE 2010-2011 16
RÉPARTITION DES DOSSIERS EN COURS 19
ACTIVITÉS D'INFORMATION 20

Message de la commissaire

C'est toujours un plaisir pour moi de prendre quelques instants en fin d'exercice pour remercier publiquement les membres de notre personnel pour leur cœur à l'ouvrage et leur détermination à remplir le mandat du Bureau de l'équité salariale et les objectifs fixés pour eux.

L'année écoulée a été marquée par beaucoup de changements. Il y a notamment plusieurs employés de longue date occupant des postes de premier plan dans différentes parties de l'organisation qui sont partis à la retraite ou en détachement. De plus, nous avons eu la chance d'accueillir dans notre équipe de direction Stephanie McCleave, notre nouvelle directrice, ainsi que Janie MacKay, qui occupe le nouveau poste de chef de l'administration.

En septembre 2010, nous avons mis en œuvre des changements internes dans la structure du bureau et nous avons lancé notre Programme des écarts salariaux, en plus de modifier nos politiques opérationnelles, ce qui a eu des effets à la fois sur les Services de révision et sur l'Unité de l'éducation et des communications. Les Services de révision ont été restructurés, pour permettre la création du nouveau poste d'agent de révision initiale, dans le cadre de notre planification de la relève, et pour faciliter un bon transfert des connaissances de la part des membres chevronnés de notre personnel, qui comptent pour la plupart plus de vingt ans de service au Bureau de l'équité salariale.

Notre Unité de l'éducation et des communications a été durement touchée par le départ à la retraite de l'un des agents d'éducation et la mutation d'un deuxième à l'Unité des services de révision. À l'heure actuelle, l'Unité de l'éducation et des communications compte un agent d'éducation bilingue. Nous avions déjà entrepris de revoir continuellement nos services et les modes de prestation des programmes, mais ces départs nous ont en plus obligés à adopter rapidement une stratégie globale visant à rebâtir l'unité et à chercher des moyens rentables d'utiliser nos maigres ressources pour continuer à satisfaire les besoins des intéressés. Le 31 mars 2011, l'unité était sur le point de lancer une série de webinaires interactifs réguliers qui avaient été mis à l'essai à l'interne et qui étaient basés sur des outils d'information complètement revus en fonction de cette nouvelle méthode de présentation. En outre, nous avons formé des partenariats avec le ministère du Revenu, le ministère du Développement économique et du Commerce et Industrie Canada en vue de la diffusion de l'information sur l'équité aux entreprises dans le cadre de leurs rencontres régulières avec les entreprises devant commencer en avril 2011.

Afin de soutenir notre personnel, nous avons procédé à la mise à niveau de notre système de gestion des cas pour améliorer les rapports, intégrer de nouveaux indicateurs de rendement et accroître le degré de convivialité. Grâce à cette mise à niveau, à la nouvelle technologie mise à la disposition du personnel sur le terrain et au programme de formation complet de trois semaines offert à

tous les nouveaux membres du personnel, le Bureau de l'équité salariale est maintenant bien préparé pour l'avenir.

Les principales réalisations de l'exercice 2010-2011 sont les suivantes :

a) Un examen complet visant à déterminer le bien-fondé des indicateurs de mesure du rendement de nos programmes a été entrepris. Les employés ont été consultés au cours de l'année, et toutes les activités du Bureau de l'équité salariale ont été analysées pour assurer l'alignement sur les nouveaux objectifs de rendement.

b) Notre avons lancé un nouveau site Web complètement revu qui est dorénavant plus convivial et conforme aux normes d'accessibilité et nous avons créé un mécanisme pour la réception des plaintes du public.

c) En janvier 2011, le Bureau de l'équité salariale a lancé son Programme des écarts salariaux, qui vise à recueillir de l'information sur les niveaux de rémunération actuels pour les employés non syndiqués dans les organisations du secteur privé de l'ensemble de l'Ontario afin de déterminer si des écarts salariaux subsistent entre les sexes dans les milieux de travail. Ce programme fait l'objet d'un projet-pilote réalisé auprès d'employeurs comptant au moins 500 employés, et il en viendra à englober tous les milieux de travail de l'Ontario. Les renseignements ainsi obtenus serviront à évaluer dans quelle mesure nos programmes permettent de faire une sensibilisation efficace à l'équité salariale et constitueront une source fiable pour planifier de façon stratégique les futures activités d'information et d'exécution.

d) Le Bureau de l'équité salariale poursuit son étude des secteurs du commerce de détail et des hôtels et motels, qui devait prendre fin durant le dernier exercice. À cause du roulement important de personnel, on compte maintenant la terminer en 2012. Nous continuons de donner suite aux plaintes pour non-conformité qui sont pour la plupart déposées par des employés et des syndicats.

e) En 2010-2011, nous avons aussi conclu notre sondage auprès des organismes du secteur public élargi qui appliquaient les dispositions concernant la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur prévue par la *Loi sur l'équité salariale* (la Loi) pour atteindre l'équité salariale. Au total, 3 700 organisations qui avaient fait l'objet d'un ordre du Bureau les contraignant à utiliser la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur ont reçu un sondage. Nous avons fait parvenir notre rapport aux ministères responsables du financement des organismes en question.

Le tout respectueusement soumis,

Emanuela Heyninck
Mai 2011

Pouvoirs conférés par la loi

La Commission de l'équité salariale a été créée en vertu de l'article 27 de la *Loi de 1987 sur l'équité salariale*, L.O. 1987, chapitre 34. Elle poursuit ses activités conformément au paragraphe 27 (1) de la *Loi de 1990 sur l'équité salariale*, L.R.O. 1990, chapitre P.7, dans sa version modifiée (la Loi). La Commission est constituée de deux organes distincts et indépendants : le Tribunal de l'équité salariale (le Tribunal) et le Bureau de l'équité salariale (le Bureau).

Le Tribunal est l'organe d'arbitrage officiel de la Commission, et le Bureau est chargé de faire exécuter la Loi.

Le ou la ministre du Travail est responsable du Bureau de l'équité salariale devant le gouvernement. Il représente le Bureau au Conseil des ministres et dans ses comités, à l'Assemblée législative et aux comités de l'Assemblée. Le ou la ministre doit rendre compte à l'Assemblée législative de la façon dont le Bureau remplit sa mission et observe les politiques administratives du gouvernement. Il est également chargé d'examiner et d'approuver le plan d'activités et le rapport annuel du Bureau avant de les présenter officiellement au Conseil de gestion du gouvernement.

À la tête du Bureau de l'équité salariale se trouve le ou la commissaire, soit la personne exerçant aussi les fonctions de directeur général de l'administration qui est nommée par le lieutenant-gouverneur en conseil sur recommandation du premier ministre. Le directeur général de l'administration doit rendre compte au ministre de l'exécution, par le Bureau, des obligations qui lui sont conférées par la Loi.

Objet de la *Loi sur l'équité salariale*

La *Loi sur l'équité salariale* vise à éliminer la discrimination systémique fondée sur le sexe dans la rémunération des emplois traditionnellement occupés par des femmes.

La Loi exige que les employeurs et les agentes et agents négociateurs, s'il y a lieu, comparent les catégories d'emplois à prédominance féminine aux catégories d'emplois à prédominance masculine quant à la valeur du travail et à la rémunération reçue, afin de s'assurer qu'il n'existe pas de discrimination systémique. Si la rémunération d'une catégorie d'emplois à prédominance féminine est inférieure à celle d'une catégorie directement comparable à prédominance masculine ou à celle d'un groupe indirectement comparable à prédominance masculine, l'employeur est tenu de rajuster la grille salariale de la catégorie à prédominance féminine pour qu'elle soit au moins égale à celle de la catégorie à prédominance masculine ou des emplois à prédominance masculine en général.

Le plus récent rapport de Statistique Canada indique qu'en 2006 en Ontario, l'écart qui existait entre les salaires des femmes et ceux des hommes travaillant à l'année à plein temps était de 28 %. Des études révèlent que pas moins du quart ou du tiers de cet écart peut être attribué à la discrimination au travail.

Commission de l'équité salariale

Vision du Bureau de l'équité salariale

Favoriser des lieux de travail productifs, sains, équitables et sécuritaires, exempts de discrimination systémique quant à la valeur et à la rémunération du travail accompli principalement par les femmes, et qui profitent à l'ensemble de la société sur les plans sociaux et économiques.

Mission du Bureau de l'équité salariale

Contribuer à la justice sociale et à la prospérité économique de l'Ontario en encourageant des pratiques équitables de rémunération du travail qu'accomplissent principalement les femmes et ainsi favoriser des relations productives dans les lieux de travail et au sein de la population en général.

Le Bureau de l'équité salariale

Le Bureau de l'équité salariale est chargé de l'exécution de la Loi. À cette fin, il mène des enquêtes, il favorise le règlement extrajudiciaire des différends et, au besoin, il formule des ordres de conformité. Le Bureau offre également les services et programmes suivants à l'appui de son mandat :

- il met en œuvre des programmes d'information et il renseigne la population et les parties en présence dans les lieux de travail;
- il surveille l'observation des dispositions de la Loi par les employeurs;
- il renvoie au Tribunal de l'équité salariale les ordres formulés par les agentes et agents de révision pour qu'ils soient mis à exécution;
- il produit des rapports et fait des recommandations au ministre, selon les besoins.

Tribunal de l'équité salariale

Le Tribunal de l'équité salariale est l'organe d'arbitrage de la Commission. Il détient le pouvoir exclusif, en vertu de la Loi, de trancher des questions de fait ou de droit. Ses interventions et ses décisions sont sans appel et elles créent la jurisprudence sur laquelle s'appuie le Bureau de l'équité salariale pour faire observer la Loi.

Comment assurer l'équité salariale

La Loi prescrit trois façons de faire pour parvenir à l'équité salariale. La méthode de comparaison d'un emploi à l'autre et la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle sont employées dans les lieux de travail où l'on trouve à la fois des emplois à prédominance féminine et des emplois à prédominance masculine d'une valeur comparable. La troisième méthode, dite de comparaison avec des organisations de l'extérieur, doit être employée par les organismes du secteur public existant depuis 1993 qui sont incapables d'atteindre l'équité salariale par l'application des méthodes de comparaison d'un emploi à l'autre ou de comparaison de la valeur proportionnelle parce qu'ils ne comptent pas ou comptent peu d'emplois à prédominance masculine.

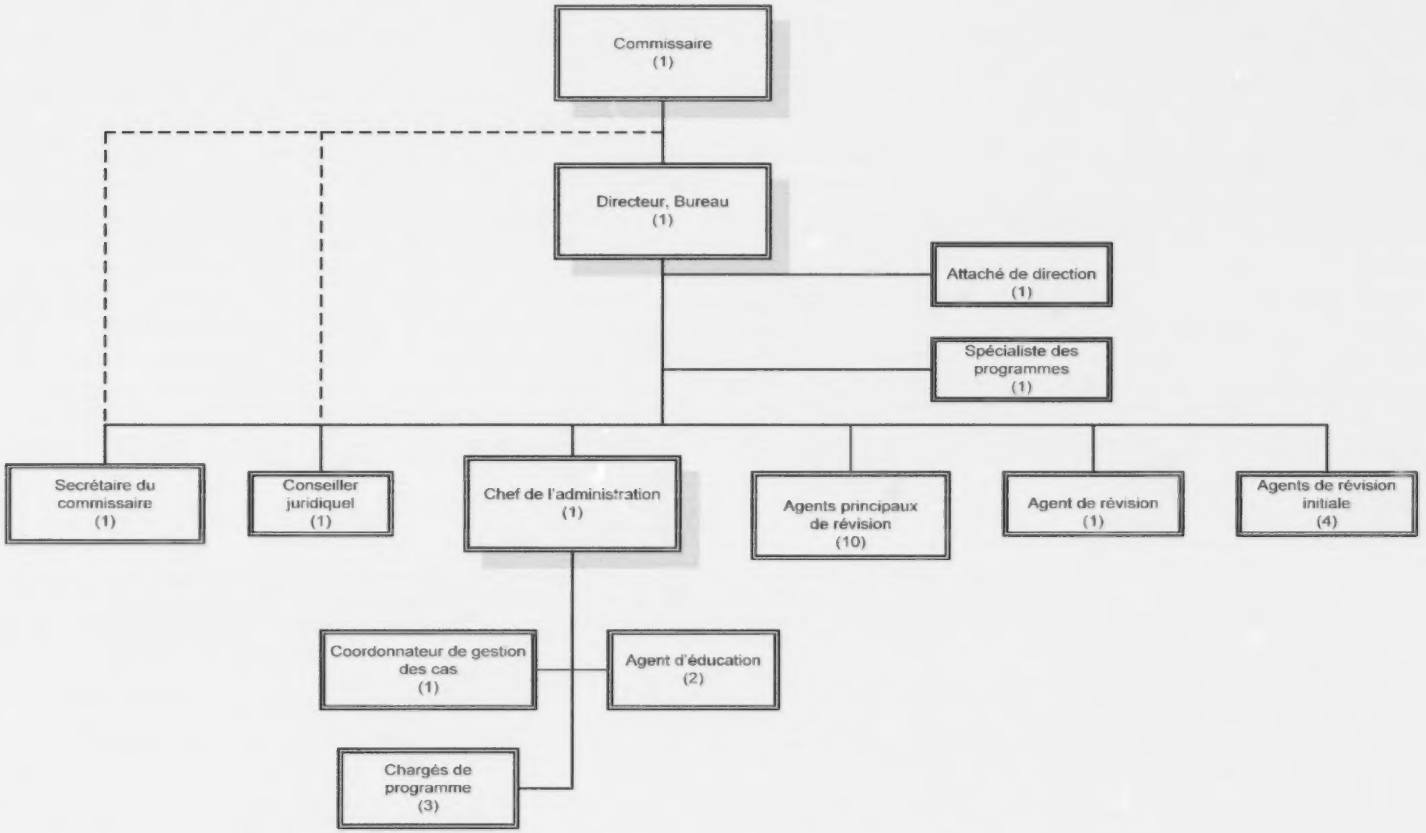
La méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur, qui a été abrogée en 1996, a été rétablie par une ordonnance d'un tribunal en 1997. Cependant, les dispositions concernant cette méthode n'ont pas, à ce jour, été réintroduites dans la loi.

Rapport financier 2010-2011

Rapport financier annuel de 2010-2011 – Tous les montants sont exprimés en milliers de dollars.

Catégorie de dépense	Budget final	Dépenses réelles	Écart	Raison de l'écart
Salaires et traitements	2 334,6	2 283,4	51,2	Excédent attribuable aux départs durant l'exercice et aux délais pour les remplacements.
Avantages sociaux	256,3	255,2	1,1	
Dépenses de fonctionnement				
Transport et communication	90,4	77,2	13,2	Les politiques internes de réduction des dépenses de déplacement ont permis des économies de 20 %.
Services (y compris frais de location)	404,7	363,6	41,1	Non-matérialisation des dépenses prévues avant la fin de l'exercice et rajustement de crédits de dernière minute par la Société immobilière de l'Ontario pour les frais de location de fin d'exercice.
Fournitures et matériel	27,0	21,5	5,5	
Total	3 113,0	3 000,9	112,1	
Recouvrements	*Néant*	*Néant*	*Néant*	
Revenus générés à partir de :	*Néant*			

Organigramme de 2010-2011



Bureau de l'équité salariale

Structure organisationnelle

Le Bureau de l'équité salariale a procédé au réalignement de sa structure organisationnelle en 2010-2011 pour faciliter la planification de la relève à l'interne et réaffecter ses ressources en prévision du lancement du Programme des écarts salariaux. Le 4 janvier 2011, quatre agentes ou agents de révision initiale ont été embauchés par le Bureau, juste avant la nouvelle chef de l'administration, en février.

Bureau du commissaire

Le Bureau est constitué du ou de la commissaire et de deux autres personnes remplissant respectivement les fonctions de conseiller juridique et de secrétaire.

Au moyen d'un décret de l'Assemblée législative, le ou la commissaire est nommé à la direction du Bureau de l'équité salariale et exerce les fonctions de directeur général de l'administration de la Commission, conformément à la *Loi sur l'équité salariale*. Relevant du ministre du Travail, le ou la commissaire est responsable de l'orientation stratégique du Bureau et est chargé de veiller à ce que le Bureau respecte son mandat législatif. Il entretient des rapports avec le ministère du Travail, son conseil des organismes du ministère du Travail et les gens des milieux de l'arbitrage, en participant au Cercle des présidents et à la Society of Adjudicators and Regulators. Le ou la commissaire demeure en liaison avec les intéressés, représente la Commission à des tables rondes et à d'autres rassemblements publics et il s'occupe des relations avec les médias.

La conseillère ou le conseiller juridique fournit au Bureau de l'équité salariale des conseils juridiques sur des questions touchant l'équité salariale et des sujets connexes. Il ou elle représente le Bureau devant le Tribunal de l'équité salariale et d'autres organismes d'arbitrage. En outre, la conseillère ou le conseiller juridique présente devant différents groupes des exposés sur les questions d'équité salariale, s'acquitte des fonctions de coordonnateur de l'accès à l'information pour le Bureau et dispense des conseils juridiques sur l'élaboration des politiques opérationnelles.

Bureau du directeur

Le Bureau du directeur comprend la directrice ou le directeur de l'Unité des services de révision, le ou la chef de l'administration, un ou une spécialiste des programmes et l'attachée ou l'attaché de direction.

La directrice ou le directeur veille à la mise à exécution du plan d'activités et supervise la prestation quotidienne des programmes et, par le biais du chef de l'administration, la bonne administration du Bureau ainsi que des unités de l'éducation et des communications, des services de révision et de la gestion des cas. Il doit veiller à ce que l'organisation dispose des capacités nécessaires pour remplir les engagements des programmes et assurer l'équilibre entre les activités de sensibilisation, d'information et de révision afin de faire le meilleur usage possible des ressources de manière à remplir le mandat du Bureau de l'équité salariale.

Le chef de l'administration est directement responsable des activités quotidiennes de l'Unité de gestion des cas, de l'Unité de l'éducation et des communications et du soutien administratif fourni à l'Unité des services de révision et il doit en plus veiller aux bons rapports et à l'intégration efficace entre les deux principaux services.

Le ou la spécialiste en programmes contribue à l'élaboration de politiques et de programmes au Bureau de l'équité salariale en procédant à des diagnostics. Il répond aux questions de politiques adressées au Bureau et entretient des relations avec d'autres provinces, territoires et pays afin de favoriser la mise en commun des connaissances et des recherches en matière d'équité salariale.

L'attachée ou l'attaché de direction prête assistance à la directrice ou au directeur et assure la liaison avec le chef de l'administration pour les fonctions de supervision globale des finances et des ressources humaines.

Vue d'ensemble des programmes et activités

Par l'entremise de son Unité des services de révision, le Bureau de l'équité salariale évalue le bien-fondé des plaintes et il assure leur règlement en faisant enquête et en tentant d'arriver à des ententes à l'amiable et, au besoin, il peut aller jusqu'à enjoindre à un employeur de se conformer à la Loi. L'Unité des services de révision prête aussi son concours dans les cas où le Bureau juge qu'il y a violation de la *Loi sur l'équité salariale* et qu'il serait très avantageux pour des catégories d'emplois à prédominance féminine à l'intérieur d'une organisation qu'on procède à l'exécution de la Loi.

Le 7 janvier 2011, l'Unité des services de révision a lancé un programme visant à évaluer les écarts salariaux existant à l'intérieur des entreprises de l'Ontario. Une fois les données recueillies, un rapport portant sur les écarts salariaux dans les milieux de travail sera présenté au ministre du Travail de l'Ontario.

Notre Unité de l'éducation et des communications a la responsabilité de fournir de l'information et de faire connaître aux entreprises le processus d'équité salariale et les pratiques exemplaires en la matière en utilisant des méthodes modernes, abordables et accessibles.

Programmes d'équité salariale

Services de révision

Sous l'autorité de la directrice ou du directeur, les agentes et agents de révision examinent les plaintes formulées au sujet des infractions présumées à la Loi et aident les parties en présence sur les lieux de travail à résoudre les différends pouvant se présenter au cours du processus visant à mettre en œuvre et à atteindre l'équité salariale. Cette méthode concorde avec l'esprit de la Loi, suivant lequel le processus d'équité salariale doit être autogéré par les employeurs, en consultation avec les syndicats, quand le milieu de travail est syndiqué.

Lorsqu'ils sont incapables de régler un différend entre les parties en présence sur les lieux de travail, les agentes et agents de révision formulent des ordres. Toute partie visée par un ordre peut néanmoins demander une audience devant le Tribunal. Le Bureau de l'équité salariale n'est alors pas partie à l'audience, le plus souvent. Les agentes et agents de révision peuvent également renvoyer un ordre au Tribunal afin qu'il soit exécuté lorsqu'une partie omet de se conformer aux modalités de cet ordre dans les délais prescrits.

En plus de donner suite aux demandes reçues de la part des parties en présence sur les lieux de travail, l'Unité des services de révision contrôle activement les lieux de travail afin d'évaluer le degré d'observation de la Loi et, le cas échéant, en appliquer les dispositions. Le programme de surveillance active permet au Bureau de l'équité salariale d'aider les secteurs où la situation de l'équité salariale laisse à désirer et cadre avec la stratégie d'application ciblée du ministère du Travail visant à venir en aide aux travailleuses et travailleurs vulnérables.

Le poste d'agente ou agent de révision initiale a été créé pour venir appuyer le nouveau Programme des écarts salariaux du Bureau de l'équité salariale afin de régler les dossiers peu complexes et de faciliter la planification de la relève. Les titulaires sont les premières personnes à qui s'adressent les employeurs qui participent au Programme des écarts salariaux. Ils analysent l'information collectée auprès des employeurs de manière à évaluer les écarts salariaux dans l'organisation entre les hommes et les femmes afin de pouvoir brosser un tableau de la situation dans l'ensemble de l'Ontario. Ce sont aussi les personnes qui reçoivent les plaintes de non-conformité, qui représentent un guichet unique pour les plaignantes et plaignants, qui réalisent des enquêtes et qui viennent en aide aux agentes et agents principaux de révision pour le règlement des dossiers. Les agentes et agents principaux de révision procurent un leadership et de l'expertise et s'occupent des enquêtes sur les objections opposées au paiement des plans d'équité salariale, des plaintes de violation de la Loi et des négociations visant à parvenir à des règlements, en plus de surveiller la

préparation et la réalisation des processus d'équité salariale, lorsque c'est nécessaire.

L'Unité de la gestion des cas fournit des services d'administration des dossiers et de traitement des cas et elle contribue à la mise à niveau et à la modification du système de gestion des cas pour faciliter la présentation de rapports transparents et pertinents au public.

Éducation et communications

L'Unité de l'éducation et des communications se compose de deux agentes ou agents d'éducation à temps plein et d'un employé administratif. En mai 2010, un agent d'éducation de longue date a pris sa retraite et c'est alors qu'une entente a été conclue avec le ministère du Travail pour la prestation d'une série de services de communication. En formant des partenariats avec d'autres organisations, le Bureau de l'équité salariale est plus en mesure de maximiser l'utilisation des ressources et de rentabiliser l'argent des contribuables de l'Ontario.

L'Unité de l'éducation et des communications met à la disposition des employeurs, des agentes et agents de négociation, des employées et employés et des autres intéressés des tribunes portant sur la mise en place et le maintien de l'équité salariale. En effet, des séminaires présentés en direct ou dans le cadre de téléconférences ou de webinaires et portant sur divers aspects de l'équité salariale, y compris les méthodes d'évaluation des emplois, sont donnés gratuitement partout dans la province.

C'est aussi l'Unité de l'éducation et des communications qui est chargée de concevoir et de mettre à jour le site Web du Bureau et de créer tous les outils d'information et de soutien appartenant au Bureau de l'équité salariale. Ces publications, qui sont aussi offertes sur support électronique et sur CD, visent à encourager l'autogestion de l'équité salariale. Elles comprennent des dépliants et des feuilles de renseignements visant à informer les membres du personnel sur les droits qu'ils ont en vertu de la loi et à faire connaître aux employeurs ainsi qu'aux syndicats leurs obligations en matière de conformité.

Personnel

À la fin de 2010-2011, le Bureau comptait 28 ETP exactement. Le ou la commissaire est la seule personne nommée par décret.

Principales réalisations

Exercice 2010-2011

Information

L'Unité de l'éducation et des communications, qui compte deux postes d'agent d'éducation et un poste d'adjoint administratif, est responsable de toutes les activités d'information réalisées par le Bureau. Même si cette unité a dû fonctionner avec moins de 50 % de son effectif en 2010-2011 et si des séminaires n'ont pu être offerts que pendant 75 % de l'année, il y a eu 54 séminaires et présentations spéciales offerts à une grande variété de publics dans l'ensemble de l'Ontario. De janvier à avril 2011, des documents d'information ont été mis à jour et le Bureau s'est préparé à lancer son premier webinaire le 1er avril 2011, dans l'intention de réduire de beaucoup les frais de déplacement des participants et du personnel du Bureau et d'accroître l'accessibilité.

Les participants ont reçu des renseignements pratiques sur tous les aspects relatifs à la mise en place et au maintien de l'équité salariale. De plus, on leur a remis un CD contenant tous les documents d'information du Bureau, et la formation sur l'utilisation d'outils orientés sur le Web permet aux employeurs d'adapter le processus d'équité salariale aux besoins propres à leur organisation.

En plus de présenter des séminaires sur l'équité gratuits, l'Unité de l'éducation et des communications s'occupe de mettre à jour le site Web du Bureau, qui a d'ailleurs dû subir une restructuration destinée à le rendre conforme à la *Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario*. Le lancement du nouveau site a été effectué au printemps 2011.

Par ailleurs, des partenariats ont été formés avec plusieurs autres organisations en dehors de l'Ontario pour le partage d'installations et de tribunes. Il suffit de penser aux séminaires d'information fiscale du ministère du Revenu, aux conseillères et conseillers commerciaux du ministère du Développement économique et du Commerce de l'Ontario et à l'utilisation par Service Ontario et Industrie Canada de 57 emplacements municipaux, qui ont permis au Bureau de l'équité salariale de diffuser de l'information et de fournir des services accessibles à tous les gens de l'Ontario.

Sensibilisation

La commissaire continue à mettre l'accent sur la sensibilisation des jeunes femmes avant leur entrée sur le marché du travail ainsi qu'à les informer des écarts salariaux et du rôle que joue l'équité salariale pour combler ces écarts.

Cette année, elle a pris la parole devant différents auditoires à l'Université McMaster, à l'Université de Toronto, à l'Université York, à l'Université Ryerson et devant le syndicat universitaire de l'Université Ryerson. La commissaire est toujours membre du conseil consultatif des programmes du Collège Conestoga et veille à ce que l'équité salariale et ses principes soient enseignés dans divers programmes en ressources humaines.

En partenariat avec le Business and Professional Women's Clubs of Ontario, la commissaire a remanié un atelier d'apprentissage autonome visant à aider les travailleuses à reconnaître la discrimination au travail et à y réagir. L'atelier a été lancé au congrès international du Business and Professional Women's Club en 2010. On prévoyait le présenter de nouveau dans d'autres forums publics en Ontario au cours de 2011. À noter que les membres du public peuvent y accéder dans le site du Bureau de l'équité salariale ou du BPWCO.

Services de révision

L'Unité des services de révision du Bureau de l'équité salariale a subi le départ de plusieurs employés durant l'exercice et, le 31 mars 2011, elle comptait à peine huit personnes, avec quatre agentes et agents de révision initiale en formation, par rapport à un effectif habituel de 15 agentes et agents principaux de révision.

Les fluctuations importantes de l'effectif ont obligé à revoir les pratiques en vigueur afin que puissent être déterminés les meilleurs moyens d'expédier la résolution des dossiers et d'atteindre le plus grand nombre possible d'Ontariennes. Grâce à une gestion rigoureuse, la proportion de dossiers réglés par rapport à l'exercice précédent a augmenté de 60 %.

On a assisté à une augmentation du nombre de dossiers de plainte, puisque 162 nouveaux dossiers ont été ouverts en 2010-2011

Malgré le départ de plusieurs membres chevronnés du personnel, la restructuration interne et la mise en œuvre du nouveau Programme des écarts salariaux, le Bureau de l'équité salariale a presque atteint son objectif annuel de prise de contact avec 1 200 employeurs. Grâce aux activités du Bureau, que ce soit le traitement des plaintes ou la surveillance, les rajustements pour les salariées et salariés qui travaillent dans des emplois à prédominance féminine continuent de se multiplier.

Le Bureau continue à examiner ses processus pour déterminer des moyens de simplifier davantage la gestion des dossiers, d'optimiser l'utilisation des ressources à sa disposition et d'améliorer son système de gestion des cas et ses rapports au public.

Réalisations du Bureau d'équité salariale en matière de prestation de services

Au cours de l'exercice, le Bureau a organisé plusieurs initiatives d'envergure portant sur divers aspects de la prestation de services. En 2010-2011, tous les membres du personnel du Bureau ont reçu une formation sur :

- le Code de conduite professionnelle;
- les communications interculturelles;
- la diversité;
- des méthodes améliorées de prévention de la violence au travail.

Trois membres du personnel ont suivi des cours hebdomadaires de recyclage en français équivalant en tout à une année complète de formation.

Rapport sur les activités de base 2010-2011

Le Bureau de l'équité salariale a pour mission de remédier à la discrimination systémique fondée sur le sexe dans les catégories d'emplois à prédominance féminine en comblant les écarts salariaux entre les emplois principalement occupés par des hommes et ceux principalement occupés par des femmes dans les organisations de l'Ontario.

Les programmes viennent appuyer l'objectif de la fonction publique de l'Ontario consistant à promouvoir un milieu de travail inclusif et diversifié où les membres du personnel et les employeurs travaillent en collaboration pour assurer l'équité et l'harmonie tout en contribuant à la prospérité économique de l'Ontario. Les indicateurs de rendement du Bureau de l'équité salariale ont été rajustés pour permettre de mesurer à quel point nous réussissons à atteindre cet objectif.

Idéalement, le Bureau de l'équité salariale souhaiterait que tous les milieux de travail de l'Ontario adoptent des pratiques de rémunération dépourvues de discrimination sexuelle, que les employeurs, les syndicats et les membres du personnel collaborent pour régler les problèmes d'équité salariale et que les membres du public soient bien au courant des droits et des responsabilités qu'ils ont en vertu de la Loi.

Indicateurs de rendement pour 2010-2011

	2008-2009		2009-2010		2010-2011		
Programme	**Objectif**	**Résultat**	**Objectif**	**Résultat**	**Objectif**	**Atteint au 30 septembre 2010**	**Réalisations en fin d'exercice**
Nombre d'employeurs pour lesquels l'observation de la *Loi sur l'équité salariale* a été surveillée de près	*1 000*	1 260	*1 100*	1 177	*1 250*	*697*	697
45 % des cas réglés à l'amiable (sans audience)	*45,0 %*	61,0 %	*45,0 %*	72,0 %	*45,0 %*	*60,0 %*	67,0 %

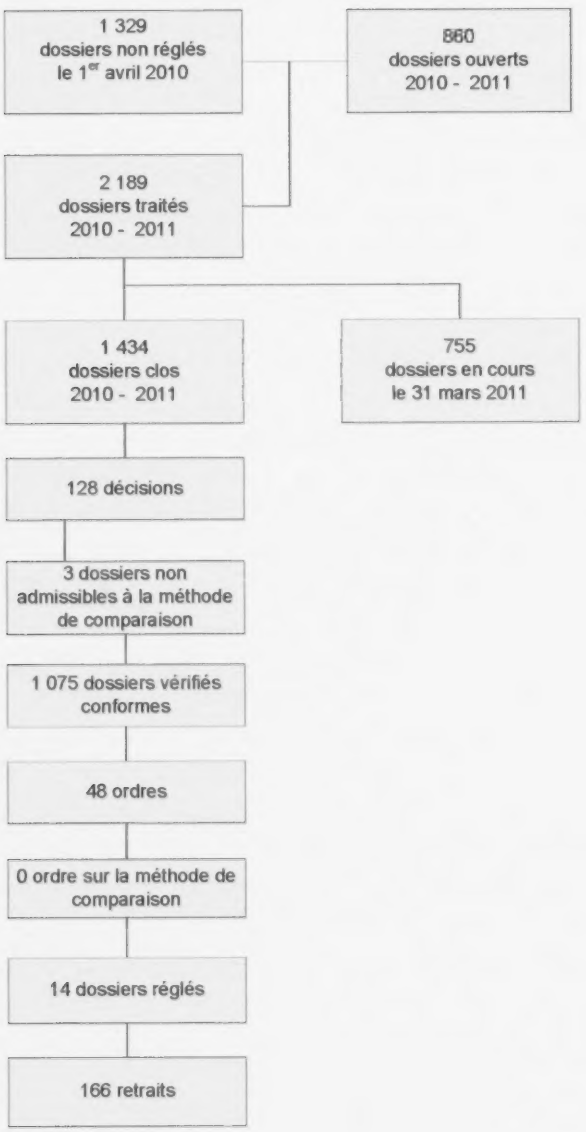
Indicateurs de rendement (pour le nouveau programme d'évaluation du rendement mis au point à l'automne 2010)

Programme : équité salariale	Indicateur	Résultat en 2010-2011
Collaboration entre les employeurs, les syndicats et le personnel pour régler les problèmes d'équité salariale qui surgissent	Pourcentage de dossiers dans lesquels les employeurs se sont conformés sans qu'un ordre ne soit nécessaire	91,80 %
Mise en œuvre des mesures correctives nécessaires par les employeurs pour se conformer à l'équité salariale	Nombre de dossiers d'équité salariale réglés	1 435
Prestation des services des programmes de façon rapide, professionnelle, avisée et rentable	Temps consacré au règlement des dossiers	90 % des dossiers <3 ans
	% des activités d'information réalisées en collaboration avec d'autres organisations	Collaboration non instaurée avant 2010-2011
	% de dossiers dans lesquels les décisions des agentes ou agents de révision ont été confirmées par le Tribunal de l'équité salariale	90 %

**Vu les départs à la retraite prévus et le lancement du Programme des écarts salariaux, le nombre de dossiers réglés devrait diminuer en 2011–2012*

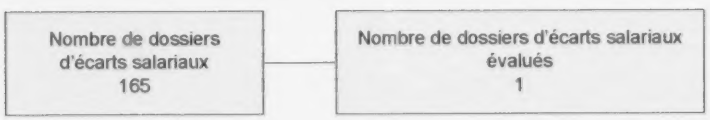
Rapport sur les activités de base 2010-2011

Plaintes et surveillance

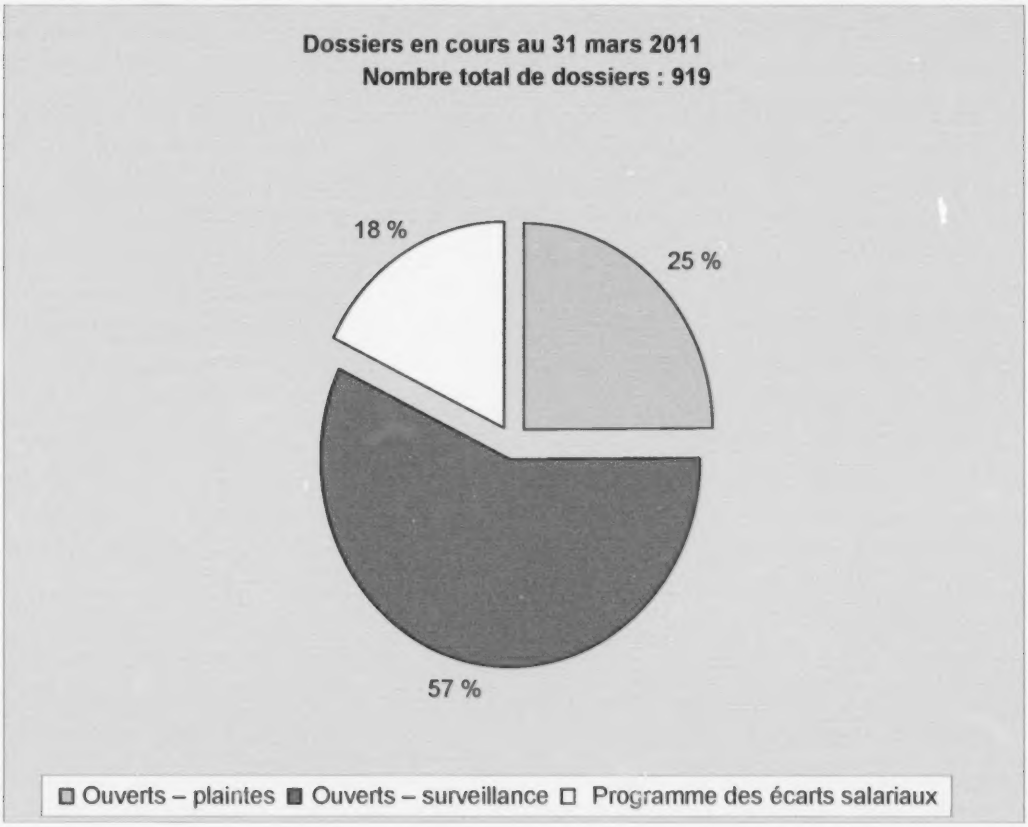


Programme des écarts salariaux

Du 1er janvier au 31 mars 2011



Répartition des dossiers en cours



Activités d'information